

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 3 aprile 2024

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P - 10 /2024

TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI - CONFESERCENTI

In data 22 marzo 2024, tra CONFESERCENTI e le OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 12 luglio 2016 (integrato dall'Accordo 9 luglio 2019 e dal Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022) per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Di seguito si fornisce un'analisi dettagliata di tutti gli aspetti contrattuali interessati dall'accordo in esame, di contenuto analogo all'intesa del 22 marzo 2022 per il rinnovo del CCNL terziario, distribuzione e servizi – Confcommercio.

DECORRENZA E DURATA

Le Parti firmatarie, in considerazione del principio di ultra vigenza condiviso nei precedenti rinnovi e del Protocollo Straordinario del 12 dicembre 2022, hanno stabilito che l'accordo di rinnovo per la parte economica, decorre dal 1° aprile 2023 ed avrà validità fino al 31 marzo 2027; per le modifiche normative, decorre dal 1° aprile 2024 (ferme restando le particolari decorrenze per singoli istituti) e scadrà il 31 marzo 2027.

Il contratto collettivo ha pertanto validità quadriennale.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime pari a 240,00 euro lordi per il IV livello (con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali), da corrispondersi in 6 tranches:

- 30,00 euro a partire dal 1° aprile 2023 (si tratta dell'acconto su futuri aumenti contrattuali concordato con Protocollo straordinario 12 dicembre 2022);
- 70,00 euro a partire dal 1° aprile 2024;
- 30,00 euro a partire dal 1° marzo 2025;
- 35,00 euro a partire dal 1° novembre 2025;
- 35,00 euro a partire dal 1° novembre 2026;
- 40,00 euro a partire dal 1° febbraio 2027.

Gli importi degli incrementi retributivi risultano i seguenti.

Livello	Aumenti a partire dal					
	1° aprile 2023*	1° aprile 2024	1° marzo 2025	1° novembre 2025	1° novembre 2026	1° febbraio 2027
Q	52,09	121,54	52,09	60,77	60,77	69,44
I	46,92	109,48	46,92	54,74	54,74	62,55
II	40,59	94,70	40,59	47,35	47,35	54,11
III	34,69	80,94	34,69	40,47	40,47	46,25
IV	30,00	70,00	30,00	35,00	35,00	40,00
V	27,10	63,24	27,10	31,62	31,62	36,14
VI	24,33	56,78	24,33	28,39	28,39	32,45
VII	20,83	48,61	20,83	24,31	24,31	27,78

(*) Trattasi dell'acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali concordato con Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022.

Operatori di vendita

Livello	Aumenti a partire dal					
	1° aprile 2023*	1° aprile 2024	1° marzo 2025	1° novembre 2025	1° novembre 2026	1° febbraio 2027
I	28,32	66,08	28,32	33,04	33,04	37,76
II	23,78	55,48	23,78	27,74	27,74	31,70

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

(*) Trattasi dell'acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali concordato con Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022.

MINIMI RETRIBUTIVI

Per effetto degli incrementi retributivi concordati dalle Parti, i nuovi importi della paga base, calcolati redazionalmente, risultano i seguenti.

Livello	Paga base a partire dal					
	1° aprile 2023*	1° aprile 2024	1° marzo 2025	1° novembre 2025	1° novembre 2026	1° febbraio 2027
Q	1.948,73	2.070,27	2.122,36	2.183,13	2.243,90	2.313,34
I	1.755,40	1.864,88	1.911,80	1.966,54	2.021,28	2.083,83
II	1.518,42	1.613,12	1.653,71	1.701,06	1.748,41	1.802,52
III	1.297,83	1.378,77	1.413,46	1.453,93	1.494,40	1.540,65
IV	1.122,46	1.192,46	1.222,46	1.257,46	1.292,46	1.322,46
V	1.014,07	1.077,31	1.104,41	1.136,03	1.167,65	1.203,79
VI	910,45	967,23	991,56	1.019,95	1.048,34	1.080,79
VII	779,45	828,06	848,89	873,20	897,51	925,29

(*) Trattasi della paga base comprensiva dell'acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali concordato con Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022 ed erogato a partire dal 1° aprile 2023, che si intende assorbito nella "paga base" con il presente rinnovo.

Operatori di vendita

Livello	Paga base a partire dal					
	1° aprile 2023*	1° aprile 2024	1° marzo 2025	1° novembre 2025	1° novembre 2026	1° febbraio 2027
I	1.059,57	1.125,65	1.153,97	1.187,01	1.220,05	1.257,81
II	887,94	943,42	967,20	994,94	1.022,68	1.054,38

(*) Trattasi della paga base comprensiva dell'acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali concordato con Protocollo straordinario del 12 dicembre 2022 ed erogato a partire dal 1° aprile 2023, che si intende assorbito nella "paga base" con il presente rinnovo.

UNA TANTUM

Al fine di garantire l'integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ad integrazione di quanto previsto dal Protocollo Straordinario del 12 dicembre 2022, le Parti hanno previsto la corresponsione di un importo forfettario "una tantum", pari a 350,00 euro lordi per il IV livello da riparametrare sugli altri livelli di inquadramento.

L' "una tantum" spetta solamente ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'Accordo in esame, quindi solamente ai lavoratori in forza al 22 marzo 2024.

L'importo, suddivisibile in 15 rate mensili, è determinato in proporzione alla durata del rapporto e all'effettivo servizio prestato nel periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023.

L'importo di "una tantum" sarà erogato in due tranches, di eguale importo, con le retribuzioni di competenza luglio 2024 e luglio 2025.

Agli apprendisti in forza al 22 marzo 2024, l'importo di "una tantum" sarà erogato in misura riproporzionata in base al trattamento economico previsto dal CCNL 12 dicembre 2019, con le medesime decorrenze previste per la generalità dei lavoratori dipendenti.

L'importo di "una tantum", inoltre:

- deve essere proporzionalmente ridotto in caso di assenze o aspettative non retribuite, periodi di lavoro a tempo parziale, sospensioni e/o riduzioni dell'orario di lavoro concordate con accordo sindacale, ovvero in caso di assunzione/cessazione nel corso del periodo di riferimento della stessa;
- non è utile al computo di alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR.

Trattandosi di un importo riferito ad annualità precedenti quella corrente, l'"una tantum" potrà essere assoggettata al regime di tassazione separata, ex art. 17 TUIR.

L'"una tantum" potrà essere assorbita da eventuali importi corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali e/o miglioramenti contrattuali, che secondo prassi negoziale consolidata tra le Parti possono essere considerati a tutti gli effetti delle anticipazioni degli importi "una tantum". Pertanto, gli importi erogati dal 1° gennaio 2022 a tale titolo possono essere considerati assorbiti dalla stessa una tantum fino a concorrenza. Gli importi dell'"una tantum" spettanti nelle due decorrenze per ciascun livello sono i seguenti.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Livello	01/07/2024	01/07/2025
Q	303,81	303,81
I	27367	273,67
II	236,73	236,73
III	202,34	202,34
IV	175,00	175,00
V	158,11	158,11
VI	141,95	141,95
VII	121,53	121,53
Operatori di vendita		
I categoria	165,20	165,20
II categoria	138,69	138,69

ASSORBIMENTI

Il rinnovo precisa che gli aumenti che non siano "di merito" e a titolo di scatti di anzianità, concessi dalle aziende indipendentemente dalla contrattazione collettiva, possono essere assorbiti in tutto o in parte, nel caso di aumento dei minimi tabellari, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali erogati dal 1° gennaio 2022.

PROCEDURE DI RINNOVO E INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Stante la durata quadriennale dell'accordo in esame e la sua scadenza fissata al 31 marzo 2027, le parti hanno concordato che la piattaforma per il rinnovo dovrà essere presentata almeno sei mesi prima della scadenza, mediate raccomandata A/R o a mezzo PEC.

Resta fermo che il CCNL sarà pienamente applicabile fintanto che non sia sostituito dal successivo accordo di rinnovo.

Qualora le Parti sociali, decorsi sei mesi dalla data di scadenza del CCNL ovvero un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma (se successiva alla scadenza del CCNL) non siano giunte ad un accordo di rinnovo, ai lavoratori dipendenti cui si applica il contratto dovrà essere corrisposto un elemento provvisorio della retribuzione (cd. "indennità di vacanza contrattuale"),

- per 14 mensilità,
- quantificato nella misura del 30% dell'indice IPCA previsionale dell'anno corrente (al netto degli energetici importati), applicato ai minimi contrattuali retributivi vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza.

Qualora la mancata stipula del nuovo contratto perduri anche negli anni successivi, l'IVC in parola continuerà ad essere erogata ai lavoratori, alle medesime condizioni, tenendo conto anche dell'eventuale scostamento tra il dato previsionale e quello effettivo dell'anno di riferimento, come da comunicazioni dell'ISTAT.

L'importo di IVC potrà essere assorbito, fino a concorrenza, esclusivamente da somme concesse in acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali successivamente alla data del 31 marzo 2027.

Nei successivi rinnovi, le Parti valuteranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

SFERA DI APPLICAZIONE

La sfera di applicazione del contratto collettivo viene ampliata al fine di comprendere le aziende esercenti le seguenti attività:

- dark store (comparto "alimentare");
- commercio di prodotti di parafarmacia nell'ambito della distribuzione organizzata (comparto "merci d'uso e prodotti industriali");
- noleggio o vendita di audiovisivi e di prodotti software e hardware (in precedenza limitato ai soli prodotti audiovisivi; comparto "servizi alle imprese/organizzazioni, servizi di rete, servizi alla persona");
- servizi generali amministrativi presso le università telematiche private (comparto "servizi alle imprese/organizzazioni, servizi di rete, servizi alla persona");
- centri di assistenza fiscale (comparto "servizi alle imprese/organizzazioni, servizi di rete, servizi alla persona");
- servizi di marketing operativo.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

TUTELA DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Il rinnovato CCNL integra, negli obiettivi della Commissione permanente per le pari opportunità, la finalità di dare piena attuazione alle normative in vigore in materia di pari opportunità, promuovendosi come parte attiva per la diffusione e promozione di iniziative volte a ridurre il divario di genere.

Oltre a questo, convengono sull'opportunità di sostenere percorsi di protezione delle vittime di violenza di genere anche attraverso misure previste dalla contrattazione di secondo livello.

Vengono inoltre disciplinati i congedi per le donne vittime di violenza di genere, secondo le previsioni dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015.

Nel particolare, alla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (debitamente certificata) è concessa (con preavviso al datore non inferiore a 7 giorni e indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo) l'astensione dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi.

Durante il periodo di congedo, coperto da contribuzione figurativa, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni; la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

In presenza delle condizioni di legge è ammessa la proroga del congedo per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione corrente.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del TFR.

Infine, la lavoratrice ha diritto:

- alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa);
- al trasferimento presso altra sede lavorativa, anche in diverso comune. L'azienda si impegna a trasferire la lavoratrice entro 7 giorni dalla richiesta;
- a essere esonerata dall'effettuazione di turni disagiati per un periodo di un anno dal termine del percorso di protezione.

FINANZIAMENTO ENTI BILATERALI

Viene precisato che il contributo a finanziamento degli enti bilaterali territoriali, dovuto nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore, calcolati su paga base e contingenza, è dovuto per quattordici mensilità.

La contribuzione anzidetta è comprensiva del contributo a sostegno delle attività delle Commissioni Paritetiche Bilaterali, previste in seno agli Enti Bilaterali stessi.

Parimenti, anche l'elemento distinto della retribuzione (0,30% di paga base e contingenza), dovuto ai lavoratori dalle aziende che omettono la contribuzione all'ente bilaterale, spetta ai lavoratori per quattordici mensilità.

CONTROVERSIE DI LAVORO

Nell'ambito delle procedure per risolvere le controversie di lavoro, viene precisato che gli incontri conciliativi possono essere svolti, con il consenso delle parti, anche in modalità da remoto/telematiche, senza venir meno l'efficacia ai sensi degli artt. 2113 del codice civile e 410-411 del codice di procedura civile.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Ferma restando la previgente disciplina dei rapporti a tempo determinato, che non viene modificata dall'accordo in esame, recependo la delega di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015, il rinnovo declina le causali per le quali è legittima l'apposizione del termine al contratto individuale di lavoro.

Le causali, che vanno specificatamente dettagliate nel contratto individuale, sono le seguenti:

- saldi: lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale;
- fiere: lavoratori assunti nei periodi interessati dallo svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale compresi tra sette giorni precedenti e sette giorni successivi la fiera;
- festività natalizie: lavoratori assunti durante le festività natalizie, nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio;

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

- festività pasquali: lavoratori assunti durante le festività pasquali, nel periodo compreso tra quindici giorni precedenti e quindici giorni successivi al giorno di Pasqua;
- riduzione impatto ambientale: lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;
- terziario avanzato: lavoratori assunti con specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato;
- digitalizzazione: lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale;
- nuove aperture: lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal giorno della nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 24 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttiva/operativa, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti. In tal caso [...] saranno esclusi dai limiti percentuali solamente i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura;
- incremento temporaneo: lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi.

Resta fermo che, per la fase di inizio/avvio di nuove attività, continua a trovare applicazione la disciplina di cui all'art. 76 del CCNL, secondo la quale i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

L'accordo delega poi la contrattazione di secondo livello a:

- individuare ulteriori causali;
- concordare percorsi di stabilizzazione dei lavoratori assunti con contratto a termine;
- valutare se sia possibile aumentare l'orario di lavoro dei lavoratori a tempo parziale, nelle ipotesi sopra indicate;
- individuare manifestazioni, fiere o eventi rilevanti a livello territoriale tali da giustificare l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato.

STAGIONALITÀ NELLE LOCALITÀ TURISTICHE

Nell'ambito degli accordi territoriali volti ad individuare le località a prevalente vocazione turistica, nelle quali è legittimo il ricorso ai contratti a termine di tipo stagionale, le Parti sono tenute ad individuare anche le connesse attività e i relativi periodi in cui tale stagionalità si realizza.

CLAUSOLA ELASTICA - LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

Viene aggiornata la disposizione contrattuale di cui all'art. 95 eliminando il riferimento alle "clausole flessibili" e mantenendo il solo riferimento alle "clausole elastiche", per adeguarsi alla normativa di legge. Lo stesso articolo 95 viene rubricato ex novo "Clausola elastica" in sostituzione della precedente denominazione.

Inoltre, è previsto che l'indennità annuale alternativa alla maggiorazione dell'1,5% dovuta per la variazione temporale della disposizione delle ore di lavoro, dal 1° gennaio 2025, aumenti ad un importo non inferiore, su base annua, a 155,00 euro, da corrispondere in quote mensili.

Qualora le parti abbiano convenuto la corresponsione di tale indennità, resta ferma la maggiorazione del 35% relativa alle eventuali ore richieste oltre l'orario di lavoro concordato in regime di clausola elastica.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'accordo prevede che, a decorrere dal 1° aprile 2025, il contributo obbligatorio a favore del Fondo ASTER sia incrementato di 3,00 euro mensili, a carico del datore di lavoro.

Conseguentemente, dal 1° aprile 2025 il contributo ordinario dovuto al Fondo ASTER sarà pari a 15,00 euro mensili complessivi (13,00 euro a carico datore di lavoro e 2,00 euro a carico lavoratore).

CASSA QUAS

Il rinnovo in esame prevede l'aumento anche della contribuzione dovuta dal datore di lavoro alla cassa di assistenza sanitaria QUAS per i lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri.

Nel particolare, il contributo obbligatorio dovuto alla Cassa QUAS dal datore di lavoro aumenta:

- dal 1° gennaio 2025, di 20,00 euro annui;
- dal 1° gennaio 2026, di 20,00 euro annui.

Conseguentemente, la contribuzione alla Cassa QUAS è così ridefinita.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Decorrenza	Contributo c/Datore di lavoro	Contributo c/Quadro	Totale contributo annuo
Fino al 31 dicembre 2024	350,00 euro	56,00 euro	406,00 euro
Dal 1° gennaio 2025	370,00 euro	56,00 euro	426,00 euro
Dal 1° gennaio 2026	390,00 euro	56,00 euro	446,00 euro

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Viene rivista la classificazione del personale, facendo confluire in una classificazione ad hoc il personale dipendente delle imprese che svolgono attività di servizi professionali alle imprese e Information & Communication Technology (ICT), precisando mansioni, declaratorie e relativi inquadramenti in funzione della tipologia di attività svolta dall'azienda o dal lavoratore.

È precisato che la nuova classificazione del personale trova applicazione esclusivamente nei confronti dei lavoratori assunti a far data dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo 22 marzo 2024. Per il personale già in forza riconducibile a tali mansioni, l'accordo demanda alle singole aziende l'onere di coordinare i nuovi inquadramenti con quelli attuali.

CONGEDO PARENTALE

Viene ridotto a 5 giorni il preavviso scritto che ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro per esercitare il diritto al congedo parentale (in precedenza, 15 giorni).

Inoltre, viene adeguata alla novità normative intercorse negli ultimi anni la disposizione contrattuale.

LAVORO AGILE

Le Parti, condividendo l'importanza che riveste il lavoro in modalità agile quale soluzione organizzativa per conciliare tempi di vita e di lavoro, nonché per contribuire alla riduzione dell'impatto ambientale, con l'accordo 22 marzo 2024 hanno inteso recepire all'interno del CCNL il Protocollo Nazionale 7 dicembre 2021 sul lavoro agile.

Rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO